

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ โดยขอนำมากล่าวเพื่อกำหนดกรอบในการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
4. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล
5. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

มนุษย์มีความเพียรพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะให้บรรลุความต้องการทีละขั้น เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นนั้นก็จะลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไป ไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้นๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้น อาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้ เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกได้สูญเสียหรือขาดหายไป และความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลง เมื่อมีความต้องการใหม่ๆ เข้ามาแทนที่

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546: 590-593) ได้ประมวลความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของเดวิส (Davis) นักพฤติกรรมศาสตร์ของอเมริกัน ได้ประมวลความต้องการขั้นพื้นฐานตามแนวคิดนักจิตวิทยาไว้ 3 ประการ คือ

ความต้องการอาหารและอากาศหายใจ ความการทางเพศ ความต้องการทางสังคม

ความต้องการดังกล่าวคล้ายกับหลักพุทธศาสนา คือความอยาก หรือที่เรียกอีกชื่อของมนุษย์ ดังนี้
 กามตัณหา คือความต้องการทางเพศ ภวตัณหา คือความอยากมีอยากเป็น วิภวตัณหา คือ
 ความไม่อยากมี ไม่อยากเป็น

2. ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของแมกเคลแลนด์ (Mckelland) ได้แบ่งลำดับ
 ความต้องการของมนุษย์ ดังนี้

- 2.1 ความมั่นคงในการทำงาน
- 2.2 การยอมรับนับถือ
- 2.3 ความต้องการความก้าวหน้า
- 2.4 ความต้องการความรู้และประสบการณ์ใหม่
- 2.5 การมีเสรีภาพ
- 2.6 การยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งหรือส่วนร่วมในงาน

3. ความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของฟรอยด์ (Freud) คือ มนุษย์กระทำในสิ่ง
 ต่างๆ เพราะการกระตุ้นเดือนทางกามารมณ์ ความปรารถนาที่จะเป็นคนใหญ่โต แนวคิดของ
 ซิกมันด์ ฟรอยด์ ในข้อหนึ่งตรงกับพระพุทธศาสนา คือ กามตัณหาและอีกข้อหนึ่งตรงกับของ
 จอร์น คิวอี นักจิตวิทยาทางการศึกษาของอเมริกัน คือ สิ่งกระตุ้นเดือนอย่างรุนแรงที่สุดแห่ง
 ธรรมชาติของมนุษย์ คือความปรารถนาที่จะเป็นคนสำคัญ

4. ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาลาโลว์ (Maslow) จัดลำดับ
 ความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ชั้น ดังนี้

4.1 ความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพ (Basic Psychological Needs) เป็น
 ความต้องการในขั้นพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดและจำเป็นในการดำรงชีวิตที่ขาดเสียมิได้ ความต้องการ
 ดังกล่าว ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ชารักษาโรค การพักผ่อนและ
 ความต้องการทางเพศ ซึ่งเป็นความจำเป็นที่มนุษย์จะต้องทำงานดิ้นรนเพื่อสนองความต้องการใน
 ระดับนี้ แต่เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพ ได้ถูกสนองตอบไปแล้ว ณ จุดหนึ่งมนุษย์
 ก็จะมี ความปรารถนาที่จะสนองความต้องการในสิ่งอื่นต่อไป โดยเข้าตามหลักที่ว่า มนุษย์มีความ
 ต้องที่ไม่มีที่สิ้นสุด

4.2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety Security) เป็นความต้องการที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ คือ เมื่อมนุษย์เราได้รับการตอบสนองทางกายภาพแล้ว ขั้นต่อไปมนุษย์มีความต้องการความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มนุษย์จะคิดถึงวันรุ่งขึ้นและวันถัดๆ ไป ในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานให้มืออยู่เสมอโดยปราศจากความเจ็บปวดทรมานหรือความกังวลใดๆ ซึ่งเป็นความต้องการหลักประกันความปลอดภัยและความมั่นคง ให้สามารถมีสิ่งที่เราต้องการและจำเป็นตลอดไปโดยไม่ขาดแคลน เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการในระดับนี้ได้ด้วยการมีปัจจัย 4 ครบถ้วน เหลือเพื่อไม่ขาดแคลน และแล้วมนุษย์ก็จะมีความปรารถนาที่จะสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไปอีก

4.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Belonging Social Activity) เมื่อความต้องการใน ขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ได้รับการสนองตอบแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการระดับสูงขึ้นไปอีก คือต้องการคบค้าสมาคมกับบุคคลอื่นๆ และต้องการให้บุคคลต่างๆ ในสังคมยอมรับคน ความต้องการในระดับนี้จะเกิดเมื่อความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว

4.4 ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงและการยกย่องในสังคม (Esteem Status) เมื่อความต้องการในขั้นที่ 3 ได้ถูกสนองไป ณ จุดหนึ่งแล้ว คือ เมื่อได้รับการยอมรับในสังคมแล้ว ก็จะมีความต้องการที่จะเด่นในสังคม อยากให้ผู้อื่น ยกย่อง สรรเสริญเชิดชู อยากเป็นใหญ่ และมีเกียรติยศชื่อเสียงให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย ความต้องการในระดับนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับศักดิ์ศรี

4.5 ความต้องการประสบความสำเร็จและสมหวังในชีวิต (Self-realization Fulfillment) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการในขั้นที่ 4 ไปแล้วก็จะต้องการความสำเร็จ และความสมหวังในชีวิต แต่ความสำเร็จและความสมหวังในสิ่งใดได้ตอบสนองไปแล้ว มนุษย์ก็ต้องการที่จะสำเร็จและสมหวังในสิ่งอื่นต่อไปอีก บุคคลที่จะมาถึงความต้องการในขั้นนี้มีน้อยมาก ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ขั้นที่ 3 และ 4 เพราะความต้องการในลำดับนี้ยากมากที่มนุษย์จะไปได้ถึง

จากทฤษฎีดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่ามนุษย์มีความต้องการมากมายหลายสิ่งหลายอย่าง ในระดับที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพ ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม อากาศ

ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ข้าราชการโรค ความต้องการความปลอดภัย ความมั่นคง การยอมรับ การยกย่อง ตลอดจนเกียรติยศชื่อเสียงและอื่นๆ อย่างไรก็ตาม มนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด และไม่เคยเพียงพอ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในขั้นต้นแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไป ฉะนั้นการที่จะตอบสนองความต้องการของมนุษย์ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทราบว่า มนุษย์ผู้นั้นขาดอะไร และที่แท้จริงเขามีความต้องการอะไร จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ผู้นั้นได้อย่างแท้จริง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นการต่อ ยอดองค์ความรู้ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์การต่อยอดความรู้นี้ได้ถูกพัฒนาเป็นเครื่องมือเพื่อใช้เป็นแนวทาง และหลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าด้วยกัน จากการทบทวนเอกสารตำราที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผู้นิยามความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ค่อนข้างหลากหลายและแตกต่างกันไปตาม บริบทของปรากฏการณ์ อาทิ ในองค์กร ชุมชน สังคมหรือ โลก เป้าหมายสำคัญของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์คือมุ่งที่การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนเพื่อให้สามารถสร้างผลิต (Productivity) เชิงสร้างสรรค์ได้อย่างเหมาะสมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มที่ตนอยู่ร่วมเป็น สำคัญ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อภิเดช พลายนัว (2542 : 10) ได้กล่าวสรุปและให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ ของทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ศักยภาพและจิตความสามารถในการทำงาน โดยเฉพาะ สามารถที่จะมีทั้งคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงานที่ดี สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้ามาสู่ครอบครัว องค์กร สังคม และ ประเทศชาติ

นราธิป ศรีราม (2550 : 28) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็น การกระทำทุกอย่างเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจน ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุจิตรา ชนานันท์ (2550 : 35) ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรของตนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

อนิวัช แก้วจันทน์ (2552 : 140) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และทักษะฝีมือโดยทำการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการอย่างมีขั้นตอนในการเปลี่ยนคนให้มีความสามารถมากขึ้น เป็นการยกระดับความรู้ทักษะและทัศนคติ อันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคล ทีมงาน และองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Concept of Human Resource Development)

มีอยู่ 2 แนวคิดหลักที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้ (วิเชียร วิทยอุดม. 2550 : 122)

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่าการสรรหาและการคัดเลือกเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่ออยู่ 2 แบบ คือ

1.1 เป็นแนวความคิดที่มีความเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กร และมีใช่เป็นหน้าที่ที่องค์กรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่อย่างใด แต่คิดว่าองค์กรมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงการบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งหรือตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากบุคคลใดต้องการเพิ่มพูนความรู้ก็ต้องค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

1.2 เป็นแนวความคิดที่มีความเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กร หากองค์กรสามารถได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเสียตั้งแต่แรกเข้ามาอยู่ในองค์กร บุคคลนั้นย่อมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป ไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมใดๆ ทั้งสิ้น

2. แนวคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ มีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่ออยู่ 2 แบบ ดังนี้

2.1 เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่า ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลที่ดีและมีความสามารถแต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่า บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป

2.2 เนื่องจากการคิดค้นและนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่างๆ จึงจำเป็นที่บุคคลจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเชื่อแตกต่างกันไปตามยุคสมัย ซึ่งแนวคิดแบบดั้งเดิมมีความเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งไม่จำเป็นสำหรับองค์กร ไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมใดๆ และมีได้เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องจัดให้มีการพัฒนา โดยเชื่อว่าองค์กรมีหน้าที่เพียงการบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งหรือตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนแนวคิดแบบสมัยใหม่มีความเชื่อว่า การนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่างๆ จำเป็นต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความคิดที่ทันสมัย และก้าวทันโลกปัจจุบัน

การเรียนรู้

ในปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามามีอิทธิพลต่อองค์กรอย่างมาก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ ดังนี้

روبินส์ (Robbins. 2005 : 39) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างถาวรเมื่อมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น

เวอเนอร์และดีไซมอน (Werner & DeSimone. 2006 : 5) การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรอันเป็นผลมาจากพฤติกรรม การยอมรับหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นเสมือนเป็นผลลัพธ์ของปฏิกิริยาจากสิ่งหนึ่งกับสิ่งแวดล้อม

อนิวัช แก้วจันทงศ์ (2552 : 141 - 142) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การทำความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของบุคคลและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่คงแสดงออกต่อบุคคลอื่นไปในทางที่ดีอย่างถาวร และกล่าวอีกว่า การเรียนรู้ในองค์การสามารถดำเนินการได้ใน 3 ระดับ ได้แก่

1. การเรียนรู้ระดับรายบุคคล (Individual Learning) เป็นจุดเริ่มต้นของการบรรลุผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ องค์การโดยทั่วไปจะดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้กับแต่ละบุคคลโดยไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบได้ ทั้งนี้พบว่าเมื่อบุคคลเข้ามาร่วมงานกับองค์การก็พร้อมที่จะเรียนรู้ในงานทุกรูปแบบ การเรียนรู้จึงเป็นความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อการทำงาน ได้ดียิ่งขึ้นและเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต ทั้งนี้บุคคลสามารถทำการเรียนรู้ได้โดยการศึกษาหาความรู้ให้กับตนเอง การฝึกอบรม การหาโอกาสที่จะเรียนรู้ เรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นและจากการที่องค์การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. การเรียนรู้ระดับกลุ่ม (Group Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ทำงานใกล้เคียงกันหรือทำงานที่ต้องสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ซึ่งสามารถทำการเรียนรู้ร่วมกันได้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิดและประสบการณ์ที่แต่ละคนมีเพื่อทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ ในองค์การสมัยใหม่จะให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ดังนั้น การเรียนรู้ระดับกลุ่มจะช่วยทำให้กลุ่มบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว สำหรับเทคนิคการเรียนรู้ระดับกลุ่มสามารถดำเนินการได้โดยการทำกรวิจัย การปฏิบัติจากผล การเรียนรู้ในอดีตและใช้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น

3. การเรียนรู้ระดับองค์การ (Organization Learning) สามารถเรียนรู้ได้จากองค์การที่ล้มเหลวหรือองค์การที่ประสบผลสำเร็จในอดีตหรือในปัจจุบันก็ได้ ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้เป็นกรณีศึกษาสำหรับการจัดการ การเรียนรู้ระดับองค์การสามารถดำเนินการได้โดยเปรียบเทียบกับองค์การคู่แข่ง การจัดทำเพิ่มประวัติการจัดการ การสอนงานและใช้ระบบการเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น

อนิวัช แก้วจันทงศ์ (2552:142-143) กล่าวว่าองค์การสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. การเสริมแรงเชิงบวก (Positive Reinforcement) เป็นการออกแบบแนวทางต่างๆ ในการจูงใจพนักงานในองค์กร โดยจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเสริมแรงเชิงบวก เช่น การให้รางวัล การไม่มีลงโทษต่อหน้าบุคคลอื่น การบอกให้ผู้อื่นรับทราบว่าคุณพนักงานคนใดทำดีเรื่องอะไรต่อหน้าคนอื่น และการบอกให้พนักงานรับทราบว่าคุณพฤติกรรมแบบใดที่ถูกต้องและองค์กรต้องการ เป็นต้น

2. การกำหนดวินัยพนักงาน (Employee Discipline) การที่องค์กรมีพนักงานจำนวนมาก แต่ละคนมีที่มาแตกต่างกัน ในการทำงานร่วมกันอาจมีความขัดแย้งและสร้างปัญหาต่อกันได้ องค์กรจึงต้องกำหนดวินัยต่างๆ ขึ้นมาเพื่อใช้ในการควบคุมและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่องค์กรต้องการเท่านั้น

3. การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรม (Training Program) ที่เหมาะสมกับพนักงาน หากไม่สามารถดำเนินการให้ตรงกับทุกคนได้ก็ต้องออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมแบบกลางๆ เพื่อเป็นการเสริมและพัฒนาพนักงานในองค์กรให้สามารถทำงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานในการทำงานในอนาคตได้

4. การสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring Program) พี่เลี้ยงจะเป็นต้นแบบ (Role Model) ในการทำงานโดยจะคอยให้การแนะนำ ให้คำชี้แจงและนำเสนอแนวคิดต่างๆ เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานกับองค์กร

5. การจัดการตนเอง (Self-Management) เป็นการดำเนินการเพื่อให้พนักงานสามารถจัดการกับสิ่งเร้า (Stimuli) และกระบวนการภายในองค์กรซึ่งเป็นกระบวนการที่อาจบีบให้พนักงานต้องแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาในการทำงานเพื่อตอบสนอง (Response) โดยกระทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ การจัดการตนเอง เช่น การสังเกตพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกมาเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่สังคมในองค์กรยอมรับ และสร้างเป็นมาตรฐานสำหรับคนอื่นๆ การหลบหลีกหรือหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในองค์กร และการให้รางวัลกับตนเองเมื่อสามารถเปลี่ยนแปลงบางพฤติกรรมได้เป็นไปในแนวทางเดียวกับที่องค์กรต้องการ เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่จะสามารถจัดการกับตนเองได้นั้นต้องเป็นบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์เป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ ด้านรวมกันจึงจะสามารถทำให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ไม่ว่าจะเป็นการให้รางวัลในการทำความดี การกำหนดวินัยต่างๆ เพื่อใช้ในการควบคุมการแสดงผลของพฤติกรรม การออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมแบบกลางๆ เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานในองค์การ การสร้างระบบที่เอื้อในการทำงานโดยจะคอยให้การแนะนำในการทำงาน และการจัดการตนเองโดยสังเกตพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกมาเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่สังคมยอมรับ

องค์การแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาองค์การ โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำในองค์การ และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสถานะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์การแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์การและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสถานะการแข่งขัน

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547 : 15-16) กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ทั้งนี้เพื่อการตอบสนองและรองรับต่อการท้าทายความเปลี่ยนแปลงในองค์การ จึงมีความจำเป็นจะต้องจัดการกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับขององค์การหลายองค์การจึงนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการแข่งขันและพัฒนาองค์การเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศและแข่งขันได้ในระดับโลก จากฐานความเชื่อที่ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ มนุษย์จึงเป็นผู้นำทรัพยากรทางการจัดการมาใช้ให้เกิดผลสำเร็จ บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงอยู่ที่การทำให้คนได้เรียนรู้การสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ

อนิวัช แก้วจันท (2552 : 144 -145) กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่สามารถ
 ดำเนินการเพื่อให้บุคคลในองค์การได้เพิ่มขีดความสามารถของตนเองโดยเชื่อมโยงขีด
 ความสามารถนั้นส่งผ่านไปยังบุคคลอื่นในองค์การได้ก่อให้เกิดผลลัพธ์คือการเปลี่ยนแปลง
 พฤติกรรมของบุคคลและการดำเนินงานขององค์การ ทำให้้องค์การบรรลุในสิ่งที่ต้องการและ
 สามารถดำรงอยู่ได้ สำหรับองค์การที่ต้องการไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้อง
 ดำเนินการในวินัย 5 ประการ ดังนี้

1. การเป็นผู้ที่มีใจจดจ่อในการเรียนรู้ (Personal Mastery) ซึ่งเป็นพื้นฐานการเรียนรู้ของ
 บุคคลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง องค์การจะต้องดำเนินการเพื่อให้บุคคลในองค์การ
 เป็นผู้ที่มีใจจดจ่อที่จะเรียนรู้ตลอดเวลาและต่อเนื่อง ในเรื่องนี้สามารถดำเนินการได้โดยอาจแนะนำ
 ให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal Vision) ให้ชัดเจนเพื่อให้มองเห็นภาพแห่งความ
 เป็นจริงและความเป็นไปได้ในอนาคตของแต่ละคน วิสัยทัศน์จะช่วยทำให้เกิดแรงกระตุ้นบุคคล
 ให้เกิดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้และความสามารถของตนเองถึงการพัฒนาตนเองอย่าง
 ต่อเนื่องจนสามารถพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นเลิศ (Talent) ในองค์การ

2. การเป็นผู้ที่รู้จักพัฒนากรอบความคิดในใจ (Mental Model) เป็นการสร้างภาพความ
 เชื่อมหรือสมมติฐานที่เป็นภาพภายในใจของบุคคล องค์การจึงต้องสร้างความคิดและความเชื่อที่
 ถูกต้องให้เป็นภาพสวยงามในจิตใจของพนักงานในองค์การ นอกจากนี้พนักงานที่รู้จักสร้างภาพ
 และพัฒนาภาพในใจให้ออกมาเป็นกรอบความคิดจะช่วยให้เกิดความเข้าใจเรื่องราวต่างๆ ได้ดีและ
 จะช่วยให้เป็นบุคคลที่มีเหตุผลและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ถูกต้องในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น
 ในองค์การ

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) คือการมีจุดหมายร่วมกันหรือแนวทางที่จะนำไปสู่
 การบรรลุจุดหมายร่วมกัน โดยทั่วไปจะถูกกำหนดในรูปวิสัยทัศน์ ดังนั้น การได้มาซึ่งวิสัยทัศน์
 ร่วมต้องไม่เกิดขึ้นจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหารเพียงฝ่ายเดียว แต่ควรมาจากการเสนอร่วมกัน
 ของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อสร้างจิตสำนึกในการสร้างพันธะความผูกพันต่อกัน
 (Commitment)

4. การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของ
 องค์การ องค์การสมัยใหม่โดยทั่วไปจะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของทีมโดยต้องดำเนินการอย่าง

ต่อเนื่องและอาจไม่มีวันสิ้นสุด ทั้งนี้การเรียนรู้ของทีมจะเกิดขึ้นได้ต้องอยู่บนพื้นฐานของการเป็นผู้ที่มีใจจดจ่อในการเรียนรู้และวิสัยทัศน์ร่วม

5. การคิดได้อย่างเป็นระบบ (System Thinking) โดยสามารถเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกันได้ โดยเข้าใจว่าเหตุที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากสิ่งใด การมองภาพกว้างๆ อย่างมีเหตุมีผลและมีการคิดแบบองค์รวม (Holistic) นั่นคือการบูรณาการวิธีการทั้ง 4 ประการข้างต้นเข้าด้วยกันย่อมทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่า

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นอกจากจะต้องสร้างวินัยทั้ง 5 ประการให้เกิดขึ้นในองค์กรแล้วยังต้องอาศัยผู้นำที่มีมุมมอง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ โดยเฉพาะประสบการณ์ในอดีตทั้งที่ผ่านความล้มเหลวและประสบผลสำเร็จอาจต้องนำมาบอกกล่าวและแบ่งปันความรู้ ความเข้าใจและการตัดสินใจร่วมกัน ดังนั้น เพื่อการไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารจึงต้องกล้าที่จะแสดงบทบาท คำนวณนโยบาย กำหนดกลยุทธ์องค์กรและเป็นผู้ดำเนินการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงที่ดีภายในองค์กร

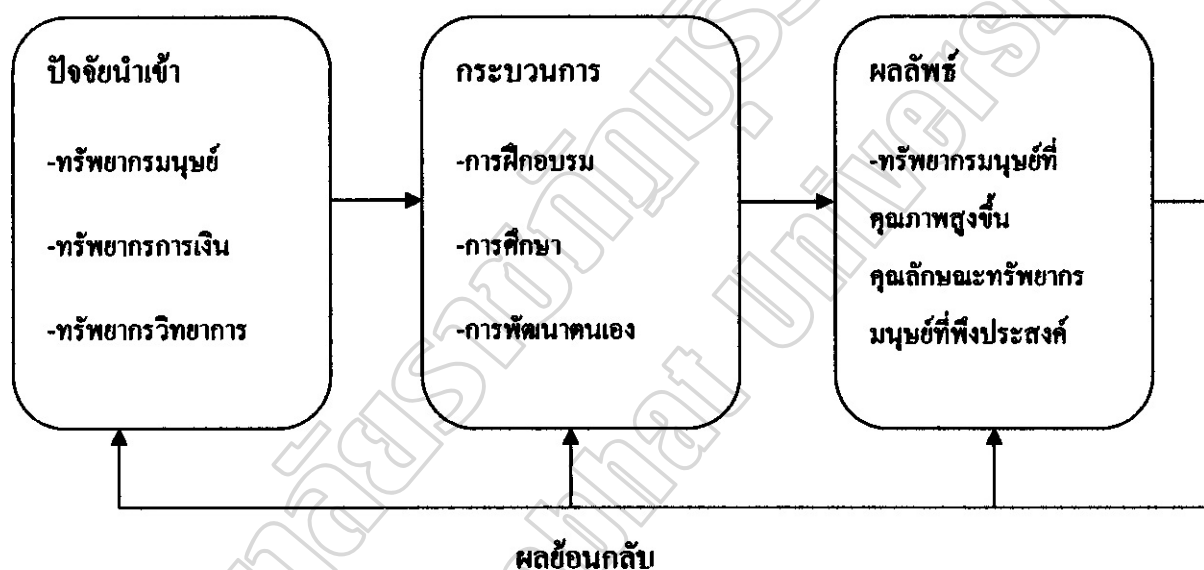
ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การที่มนุษย์ได้ทำสิ่งใหม่จะเป็นบ่อเกิดทำให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

เสน่ห์ จุ้ยโต (2544 : 17) ได้ศึกษาทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการพัฒนาตามองค์ประกอบของระบบ ของเควิด อีสตัน มีสาระสำคัญว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินไปตามองค์ประกอบหลักของระบบ คือปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และผลย้อนกลับ ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (ประชากรแรงงานที่ยังดีอยู่คุณภาพหรือยังมีคุณภาพไม่ตรงตามที่ต้องการ) ทรัพยากรการเงิน (เงินทุนงบประมาณที่จำเป็นสำหรับจัดการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถของคนในรูปแบบต่างๆ) และทรัพยากรด้านวิชาการ (เทคนิค วิธีการ

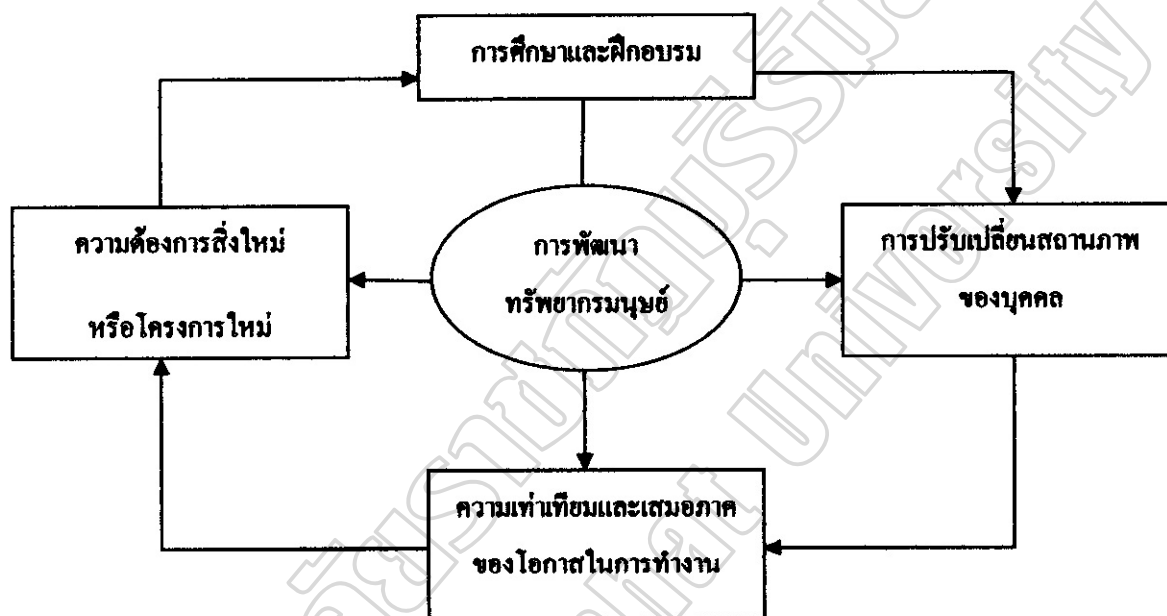
นักพัฒนาหรือวิทยาการ) กระบวนการ หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้แก่ ทางการศึกษา ฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง การปรับปรุงสุขภาพอนามัย และโภชนาการ ผลลัพธ์ หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามองค์ประกอบทั้งสามข้างต้นเพื่อให้แน่ใจว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว



ภาพประกอบ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามองค์ประกอบของระบบของเควิด อีสตัน
ที่มา : เสมันท์ จูโยโต (2544 : 171)

2. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบของบาวเมลด (Bawmel) บาวเมลด กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบที่เริ่มจากความต้องการสิ่งใหม่ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถปรับปรุงสถานภาพของบุคคล และความเท่าเทียมกันของโอกาสในการทำงาน ความต้องการสิ่งใหม่ หมายถึง ความต้องการของบุคคลในด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติค่านิยม และโครงการใหม่ที่จะทำให้บุคคลมีความสามารถในการทำงานดีขึ้นเพิ่มพูนสถานภาพของบุคคล เป็นการเลื่อนขั้นทางสังคมและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นผลมาจากบทบาททางการศึกษา ความเท่าเทียมกันของโอกาสในการทำงาน เป็นผลมาจากการปรับเปลี่ยนสถานภาพที่ทำให้บุคคลมีโอกาสดูแลและความเสมอในความสัมพันธ์ทางการทำงานตามระบบคุณภาพ เมื่อมนุษย์ได้รับการพัฒนาแล้วก็มีทัศนคติ ค่านิยม และความต้องการที่เปลี่ยนแปลงการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์จึงเน้นที่การกระตุ้นให้มนุษย์เกิดความต้องการโครงการใหม่ นำไปสู่การแสวงหาความรู้ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคคลในองค์กรและสังคม เสริมสร้างโอกาสความเท่าเทียมกันในการทำงาน และนำไปสู่การเกิดความต้องการสิ่งใหม่หรือโครงสร้างใหม่วนเวียนเป็นวัฏจักรเช่นนี้ต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง



ภาพประกอบ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบของบาวเมิล

ที่มา : ชัยรงค์ พรหมวงศ์ (2536 : 28)

3. ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม

ศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม (2535 : 10) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้เนื้อหาสาระที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ ในระยะเวลาจำกัด และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามความต้องการ และรวดเร็ว โดยมีวัตถุประสงค์ หลักสูตร เนื้อหาสาระ เวลา วิทยาการ และผู้เข้ารับการอบรม วิธีการและเทคนิค สื่อการจัดการสภาพแวดล้อม การจัดการและการประเมินการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับปรัชญา นโยบาย และวัตถุประสงค์ที่จะใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละหน่วยงาน การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์มุ่งเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้เพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ การปรับเปลี่ยนทัศนคติและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การฝึกอบรมอาจแยกได้หลายประเภทตามลักษณะของจุดมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการอบรมและระยะเวลาในการอบรม

4. ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษา

เปริ่ง กุมท (2536 : 59) กล่าวว่าการศึกษาเล่าเรียนเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาในระบบโรงเรียนการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาคตามอัธยาศัย เป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีระเบียบระบบได้เนื้อหาสาระและประสบการณ์ที่ตรงตามต้องการ มีปริมาณและคุณภาพสูงและพัฒนาได้ในระยะที่กำหนด

5. ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาตนเอง

ซุติพนธ์ เสือสุวรรณ (2542: 35) กล่าวว่าการพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้มนุษย์เอาตัวรอด และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคม เป็นการพัฒนาตนเองที่เป็นไปตามตามธรรมชาติหรือตามปกติวิสัยจากการเลียนแบบ การลองผิดลองถูกและการศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะหาได้ การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์สร้างความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและคุณธรรม โดยมีเป้าหมายที่การได้เครื่องมือในการประกอบอาชีพการจรจร ใลงชีวิตตนเองและครอบครัว เพื่อให้สามารถอยู่รอดและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ตามกฎเกณฑ์ของแต่ละสังคม กำหนด ความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญ และคุณธรรม พัฒนาได้ด้วยตนเองจากการได้ยิน ได้ฟัง การอ่าน การลงมือทำและการซักถามจิตใจโดยการอาศัยหลักของศาสนาหรือลัทธิความเชื่อที่ตนเคารพนับถือ ผู้ที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอจึงมักเป็นผู้ที่หูกว้าง ตากว้าง และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่ตลอดเวลาไม่เชื่อมั่นในตนเองสูงเกินไป หรือทำตนเป็น ด้วยชาติเต็มแล้วด้วยชาติเก่า ชาติใหม่ก็ตกลงไปไม่ได้ การเปิดใจกว้างจะทำให้รับฟังคำติชมหรือคำวิจารณ์ของคนอื่นที่เปรียบเสมือนกระจกเงาต้องให้เห็นสภาพที่แท้จริงของคน มีความเชื่อพุทธทวารจาที่ว่าผู้ที่คอยติติงเราก็คือผู้รู้มทรัพย์ ให้เป้าหมายของการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญและมีคุณธรรม อยู่ที่การได้เครื่องมือในการประกอบอาชีพการจรจร ใลงชีวิตตนเองและครอบครัวและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ตามกฎหมายที่แต่ละสังคมกำหนด ในการประกอบอาชีพ มนุษย์จำเป็นจะต้องมีวิชาความรู้ในอาชีพที่แต่ละคนยึดถืออาชีพทั้งหลายพัฒนาขึ้นมาจากการลองผิดลองถูกสั่งสมมวลประสบการณ์กลายเป็นหลักการหรือทฤษฎีที่สามารถนำมาประมวลเป็นบทเรียนหรือตำราสั่งสอนกันในสถาบันการศึกษาต่างๆ การพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้

เครื่องมือในการประกอบอาชีพจึงหมายถึงการหาความรู้และประสบการณ์ในอาชีพที่ตนเลือกจากการสังเกตลงมือทำ ทดพิจารณาและทดลอง แม้จะได้ร่ำเรียนวิชามาแล้วก็ไม่หยุดนิ่งยังต้องพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น โดยการพัฒนาตนเองครอบคลุมการพัฒนาตนเองตามปกติวิสัย และการศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์การสมัยใหม่จะใช้กิจกรรมการเรียนรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร กิจกรรมต่างๆ ดังกล่าวล้วนเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญทั้งต่อองค์กรและตัวพนักงานเอง โดยอาจจำแนกให้เห็นความสำคัญ ดังนี้ (อนิวัช แก้วจันทน์, 2552 : 140)

1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยอาจเป็นนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการเห็นพนักงานในองค์กรมีการพัฒนาไปในแนวทางที่สามารถสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรได้ สามารถลดความตื่นเปลี่ยนแปลงในการทำงานและสามารถป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานหรือดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่ง โดยสามารถเพิ่มความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในสายตาขององค์กรภายนอก รวมถึงในตลาดแรงงานด้วย

2. ความสำคัญต่อพนักงานเอง อาจกล่าวได้ว่าทุกคนย่อมต้องการพัฒนาตนเองไปในแนวทางที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เนื่องจากทุกคนต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของตนเองก็ย่อมต้องเรียนรู้ ศึกษาหาประสบการณ์และฝึกอบรมให้มากขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการเตรียมความพร้อมของตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือการได้รับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากขึ้นตามลำดับในอนาคต การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นความหวังของพนักงานทุกคนในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละองค์กรที่ต้องดำเนินการเพราะบุคลากรในองค์กรเป็นความจริงที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การทำงานในหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และถือว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะส่งผลให้ผลผลิตต่างๆ ขององค์กรมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

นพพงษ์ บุญจิตราคูล (2534:22) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

วัลลภา นิมสกุล (2537:31) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือกระบวนการส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคติอุปนิสัย เพื่อให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้การศึกษาอบรมตลอดจนกิจกรรมอื่นๆ ต่อบุคคล

พะยอม วงศ์สารศรี (2538 : 116) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

ศุภชัย ขวาระประภาส (2548 : 174) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการหรือกระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากร หรือในองค์กรเกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงานมีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่จำเป็นมากสำหรับองค์กร เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ถ้าองค์กรที่มีประสิทธิภาพก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

ศุภชัย ขาวะประภาษ (2548 : 180-181) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในเชิงปัจจัยที่เป็นเหตุและผลให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในองค์กรต่างๆ ดังนี้

1. ทำให้มีนวัตกรรม (Innovation) ต่างๆ เข้ามาใช้ในองค์กรอันจะเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการปรับเปลี่ยนรวดเร็วและรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ

2. ก่อให้เกิดการเผยแพร่ นวัตกรรมนั้นๆ ให้เป็นที่เข้าใจและยอมรับไปปฏิบัติในวงกว้างขององค์กร

3. กระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพร้อม ด้านสมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งในระดับนโยบาย กลยุทธ์ในการดำเนินงาน โครงสร้างการจัดองค์กร ระบบการทำงาน

การสร้างนวัตกรรม การเผยแพร่ นวัตกรรม และการสร้างความพร้อมในการใช้นวัตกรรมเป็นคุณูแจสำคัญของการเพิ่มคุณค่าให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งสังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society) ยุคที่องค์กรต้องบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) การเพิ่มคุณค่าและการใช้คุณค่าที่มีอยู่ และเพิ่มขึ้นของบุคลากรให้เป็นประโยชน์ต่อการเติบโตขององค์กรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสอดคล้องต่อความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจุบันและอนาคตขององค์กร

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงานจะแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระบบบริหารของหน่วยงาน ซึ่ง ศุภชัย ขาวะประภาษ (2548 : 177 - 178) ได้ให้เหตุผลความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

1. คนถูกสรรหาและคัดเลือกเข้ามาทำงาน โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่กว้างมากกว่าที่จะคัดเลือกเข้ามาเพื่อทำงานเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง งานบางงานกระจายอยู่ในส่วนต่างๆ ทั่วหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องสร้างความคุ้นเคยกับงานของหน่วยงานบางแห่ง หรือบางแผนก ทำให้ต้องมีการปฐมนิเทศ และฝึกรวม

2. โครงการของหน่วยงานของรัฐมักไม่อยู่นิ่ง แต่มักเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและแนวทางที่เร็วที่สุดที่จะปรับบุคลากรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คือการจัดฝึกอบรมอย่างมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนให้แก่บุคลากรทั้งหลายของหน่วยงาน

3. อาชีพจำนวนมากเป็นอาชีพที่จำกัดเฉพาะในงานภาครัฐ ดังนั้นทักษะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับงานหรืออาชีพนั้นจึงไม่มีการสอนในสถานศึกษาทั่วไป ทำให้ต้องมีการจัดฝึกอบรม

4. สาขาอาชีพต่างๆ มักพัฒนาเปลี่ยนแปลงไป แพทย์ วิศวกร นักบัญชี หรือแม้กระทั่งนักตรวจปรูฟยังมีการปรับเปลี่ยนไป การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บรรดาผู้เชี่ยวชาญทั้งหลายสามารถพัฒนาตนเองให้ทันกับวิทยาการที่เปลี่ยนไป และช่วยให้ไม่จำกัดตัวเองอยู่ในแวดวงแคบๆ

5. การพัฒนาทักษะของบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถทำงานได้ เป็นวิธีการที่เหมาะสมกว่าการหวังพึ่งการสรรหา และคัดเลือกเพื่อให้ได้คนที่มีทักษะที่จำเป็น

6. การฝึกอบรมผ่านวิธีการต่างๆ ตั้งแต่การบรรยาย การอ่านหนังสือที่น่าสนใจ การสัมมนา การประชุมทางวิชาการ การดูภาพยนตร์ หรือวิธีการฝึกอบรมอื่นๆ ช่วยกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในงาน ได้มากกว่าการปล่อยให้บุคลากรเรียนรู้จากการลองผิดลองถูกด้วยตนเอง

7. การสร้างความเป็นปึกแผ่นและการประสานงานของหน่วยงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรเข้าใจเป้าหมาย และภาระหน้าที่ของหน่วยงานย่อยต่างๆ ในองค์การ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และด้วยวิธีการที่จะสร้างความมั่นใจ ความนับถือซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์การ

8. การฝึกอบรมมักทำให้องค์การต่างๆ แตกต่างกันในมิติต่างๆ ของคุณภาพบุคลากร ดังเช่นความรู้ที่เกี่ยวกับหน่วยงาน และระเบียบข้อบังคับต่างๆ รวมทั้งความรู้เรื่องงาน มารยาทในการทำงาน และทัศนคติต่อสาธารณะ ผลประโยชน์ในการทำงาน ทักษะ และความเร็วในการปฏิบัติงาน

9. การฝึกอบรมต้องทำอย่างระมัดระวัง การวางแผนเตรียมการและคิดอย่างรอบคอบ มิฉะนั้นอาจจะนำมาซึ่งความสูญเสียมากกว่าประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากร จึงนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคลากรในหน่วยงาน และหน่วยงานต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่กับหน่วยงาน เพราะนอกจากจะเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงาน

ที่ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิทยาการแล้ว ยังเกิดประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงาน ในด้านการประหยัคทรัพยากร การเพิ่มพูนคุณภาพ ประสิทธิภาพทั้งในด้านกำลังคนและผลผลิต การชำระรักษากำลังคนไว้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้ในระยะยาวอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร

สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ แรงผลักดันต่างๆ จากตัวบุคลากรหรือ องค์การล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งสิ้น โดย เดชวิทย์ นิลวรรณ (2548 : 98 - 99) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหาร ต้องพิจารณาในเรื่องต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของกิจการอย่างรอบคอบ ว่าปัจจัยใดส่งผล ในแนวทางใดและเป็นไปในทิศทางที่ต้องการหรือไม่ ทั้งนี้ต้องจัดการให้ปัจจัยเหล่านั้น สะท้อน ผลในทิศทางเดียวกันและมีความสอดคล้องกัน ได้แก่ นโยบาย ความเป็นผู้นำ ทรัพยากร และการจูงใจ ดังนี้

1. นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

องค์การต่างๆ จะมีแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในมิติที่แตกต่างกันหรือเหมือนกันนั้น ขึ้นอยู่กับว่าฝ่ายบริหารขององค์การได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากรมากน้อยเพียงใด หากมองในมิติ ของค่าใช้จ่าย ฝ่ายบริหารจะมีแนวคิดที่ว่าบุคลากรเป็นเพียงอาศัยและทำตามคำสั่งเท่านั้น การคิดที่ จะพัฒนาบุคลากรก็จะไม่เกิดขึ้น แต่หากมองในมิติของการลงทุน ฝ่ายบริหารจะมีแนวคิดว่า บุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จและล้มเหลวขององค์การ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ดังนั้นการคิดที่จะพัฒนาบุคลากรจะเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เริ่มตั้งแต่การให้ความสำคัญ ด้านการพัฒนาบุคลากร จนถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรจะเกิดขึ้นอย่างค่อเนื่องโดยผ่านการกำหนด นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและแนวทางในการปฏิบัติ ต่อไป จะเห็นว่ามุมมองในมิติที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อแนวคิดและกระทบบ่อนโยบายอย่างสำคัญ ในการกำหนดทิศทางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ความเป็นผู้นำของฝ่ายบริหาร

ความเป็นผู้นำของฝ่ายบริหาร เป็นความกล้าที่ผู้บริหารจะแสดงให้ทุกคนเห็นว่าได้ให้ความ สนใจและเอาใจใส่อย่างจริงจังต่องานพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้ง

ประพุดิตคนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้วยการแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่พร้อมจะพัฒนาตนเองตลอดเวลา นอกจากนี้ยังต้องจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาอย่างเพียงพอคุ้มค่าต่อการลงทุน ดังนั้น ผู้บริหารต้องชี้ให้เห็นฝ่ายปฏิบัติมองเห็นคุณค่าของตนเองและกล้าตัดสินใจ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. ทรัพยากร

ทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่ง โดยองค์การต้องจัดสรรงบประมาณไว้ให้เพียงพอ กระจายลงสู่ทุกฝ่ายงานด้วยความยุติธรรม ไม่กระจุกแต่เฉพาะฝ่ายบริหาร หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง รวมทั้งความเสมอภาคในโอกาสที่ทุกคนจะได้รับการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่มุ่งใจทางบวกและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่สำคัญยิ่งแก่บุคลากร ดังนั้นวิธีการบริหารที่ยึดหลักความยุติธรรม และความเสมอภาคในการให้โอกาสสำหรับทุกคนจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. การจูงใจ

การจูงใจเป็นการใช้ตัวล่อในลักษณะของการให้ผลตอบแทนต่างๆ ที่คาดว่าจะตรงกับความต้องการของบุคลากร เพื่อนำไปพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งการมีแรงจูงใจจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นอยากจะทำหน้าในงาน ทั้งนี้การจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรจะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจและความมุ่งมั่นของตัวบุคลากรเอง การจูงใจนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การจูงใจภายนอกและการจูงใจภายใน

4.1 การจูงใจภายนอก เป็นแรงผลักดันจากภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร การจูงใจภายนอกส่วนใหญ่จะอยู่ในลักษณะของผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินเป็นหลัก เช่น เงินเดือน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการให้การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร เป็นต้น

4.2 การจูงใจภายใน เป็นแรงผลักดันจากภายในตัวเองส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร การจูงใจภายในจะเน้นในเรื่องความภูมิใจและการเห็นคุณค่าของตนเอง เช่น ให้อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หน้าที่ ตำแหน่งงาน การเรียนรู้สิ่งใหม่ ความผูกพันระหว่างตนเองกับองค์กร และการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า นโยบายการพัฒนาบุคลากร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจัดสรรทรัพยากร และการจูงใจทั้งภายในและภายนอก ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้นในฐานะของผู้บริหารควรพิจารณาปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวอย่างรอบรอบคอบเพราะถ้าสามารถควบคุมและทำให้ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีประสิทธิภาพแล้วนั้นก็จะทำให้ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ คุณภาพของบุคลากรที่ดี ที่จะเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาสถาบันให้มีความเจริญก้าวหน้าสืบไป

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีรูปแบบการปฏิบัติที่หลากหลายซึ่ง นพพงษ์ บุญจิตรคุลย์ (2549 : 54) กล่าวว่า “คนที่ไม่สามารถพัฒนาได้ คือ คนที่คิดว่าตัวเองสมบูรณ์แบบไปเสียทั้งหมดแล้ว” ดังนั้น ในการบริหารบุคคล จะต้องสร้างทัศนคติให้เกิดการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งวิธีการพัฒนาบุคลากร มีหลากหลายรูปแบบ ดังนี้

1. ให้ไปศึกษาต่อ หากความรู้และปริญญาเพิ่มเติม
2. ให้ไปประชุม อบรม สัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. ให้ไปทำโครงการศึกษา ค้นคว้า ทดลองและวิจัย
4. ให้ไปทัศนศึกษา เยี่ยมเยือน ดูการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอื่นๆ
5. ให้ไปเลือกเรียนวิชาในมหาวิทยาลัยโดยไม่นับหน่วยกิต
6. ให้เขียนบทความ
7. ทวารสารหรือหนังสือคำراءให้อ่านแล้วนำมาเล่าสู่กันฟัง
8. ให้มีการสาธิตการสอนให้ดู
9. ให้ไปฟังปาฐกถา การอภิปรายความรู้ทางวิชาการ
10. ให้เป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ เพราะสมาคมอาจมีการอภิปรายทางวิชาการส่งวารสารให้อ่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน
11. ให้ไปฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

โดยทั่วไปแล้ว การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการพัฒนาการ 3 แนวทาง ดังนี้ (ศุภชัย ยาวะประภาส . 2548 : 182- 184)

1. การให้การศึกษา (Education) เป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ปัญหาได้เพราะได้รับการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในวิถีชีวิต การทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาในระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การการให้การศึกษาอาจทำได้โดยการให้ทุน และ/หรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาระดับปริญญาและหลังปริญญาการให้การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์การและตัวบุคลากรเอง

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร (Employee Development) เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติคนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากรซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การเป็นที่ปรึกษา การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษา ดูงาน การมอบหมายให้ประชุมแทนและการมอบหมายให้เข้ากิจกรรมสังคมอื่นๆ ซึ่งวิธีการต่างๆ ดังกล่าวหากเลือกใช้ผสมผสานกับ 2 แนวทางข้างต้น ก็จะช่วยทำให้ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์การมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ปัญหาได้เพราะได้รับการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรโดยการสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การมอบหมายให้ประชุมแทนและการมอบหมายให้เข้ากิจกรรมสังคมอื่นๆ อาจเลือกใช้ผสมผสานกัน โดยผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง จะต้องเลือกวิธีการ การพัฒนาให้เหมาะสมกับตัวเอง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาตนเองได้สำเร็จ

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

ประวัติการจัดตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) นับเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นฐานในระดับรากหญ้าของประเทศไทย องค์การบริหารส่วนตำบลถือกำเนิดเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2499 แต่มีพัฒนาการที่ค่อนข้างสั้นและการเติบโตไปอย่างจำกัดซึ่งมีการยุบเลิกไปในปี พ.ศ. 2515 อย่างไรก็ตาม องค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันถือกำเนิดขึ้นอีกครั้งจากผลของกระบวนการผลักดันเพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจขึ้นภายในระบบราชการไทย ในช่วงหลังเหตุการณ์ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2535 ผลของการเรียกร้องดังกล่าวได้ก่อให้เกิดการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537” ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 อย่างไรก็ตามหลังจากนั้น กฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้รับการแก้ไขปรับปรุงมาเป็นระยะๆ จนกระทั่งในปัจจุบัน โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ซึ่งตามกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดให้โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบไปด้วย (เอกวิทย์ มณีร. 2551 : 172)

1. สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติและควบคุมการบริหารงานของฝ่ายบริหาร สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลจะประกอบด้วยสมาชิกซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยกฎหมายกำหนดให้ประชาชนสามารถเลือกสมาชิกสภาพองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 2 คน แต่หากว่าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ก็ให้เลือกสมาชิกได้จำนวน 6 คน หากองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ก็ให้เลือกสมาชิกได้หมู่บ้านละ 3 คน หรืออาจกล่าวได้ในอีกนัยหนึ่งว่าจำนวนสมาชิกสภาพองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีอย่างน้อย 6 คนนั่นเอง สมาชิกสภาพองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

2. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสูงสุดของฝ่ายบริหารและบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลมีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และมีอำนาจในการแต่งตั้งบุคคลอื่นที่มีชื่อสมาชิกสภาพองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามาทำหน้าที่เป็นรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 2 คน โดยทั้งหมดมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี

3. พนักงานส่วนตำบล คือบุคลากรที่เป็นข้าราชการประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล เช่นเดียวกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือพนักงานเทศบาล ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดให้แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดส่วนงานออกเป็น 3 ส่วน กล่าวคือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักงาน ส่วนการคลัง ส่วนโยธา เป็นต้น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ (ศูนย์รวมข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ 2554 : ออนไลน์) ดังนี้

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
2. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ
7. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

2. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

มาตรา 71 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้บังคับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดแย้งต่อกฎหมายเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบล ออกข้อบัญญัติหรือให้มีอำนาจออกข้อบัญญัติ ในกรณีนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บ และกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน 1,000 บาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา 72 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานส่วนตำบลและอาจจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น

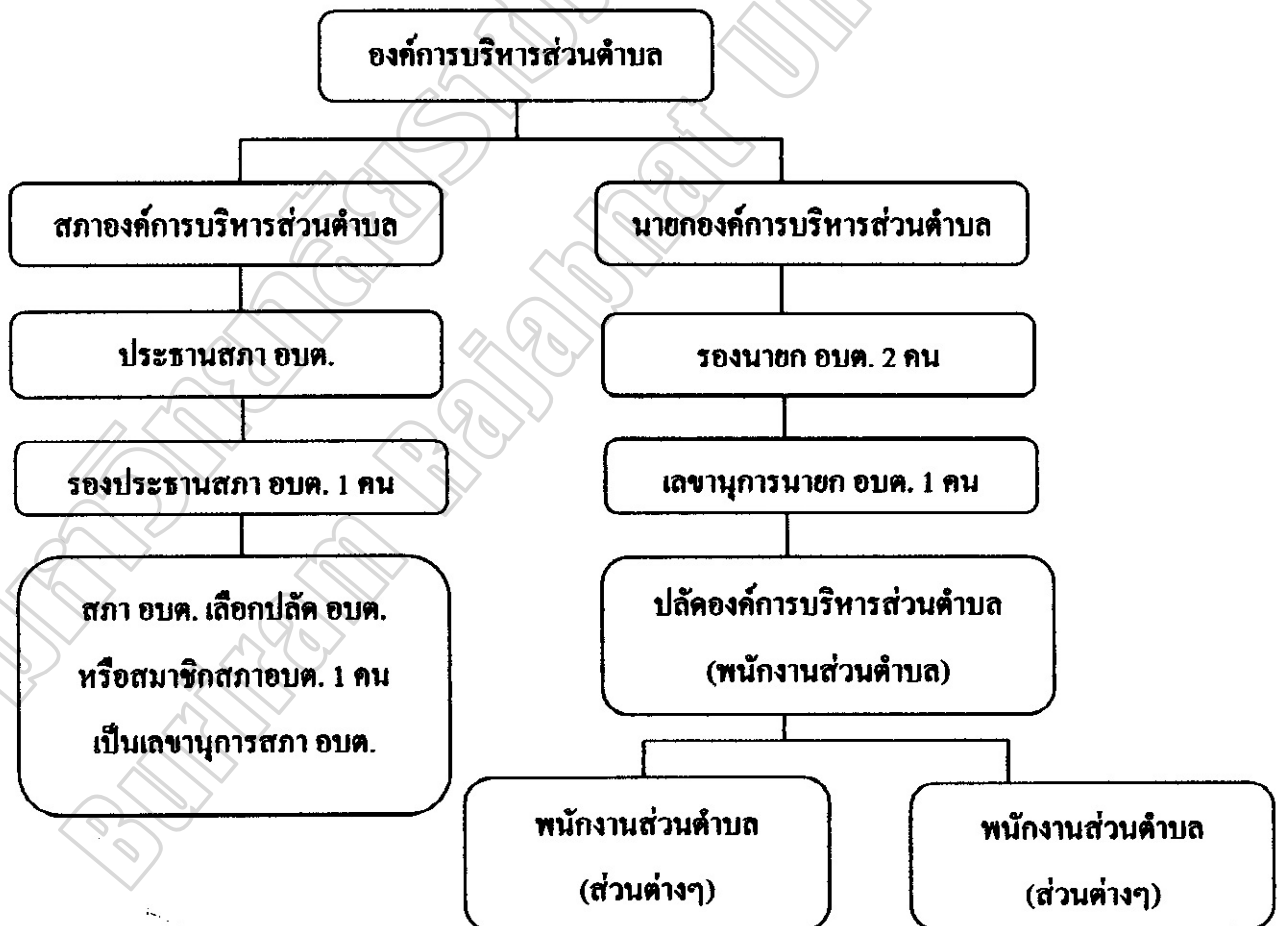
- (1) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (2) ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

เพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงาน ของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือ ปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม ทั้งนี้ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น และในกรณีที่เป็นข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

มาตรา 73 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำการกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ดังต่อไปนี้ เอกวิทย์ มณีธร (2551 :177)



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : เอกวิทย์ มณีธร (2551 :177)

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบงานบุคคลส่วนท้องถิ่น .2542 : 25-37)

มาตรา 25 องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร่วมกัน คณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

1. ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน
2. นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวน 8 คนซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนด ว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศ เปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้
3. ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 9 คน ดังนี้
 - 3.1 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้น คัดเลือกกันเองจำนวน 3 คน
 - 3.2 ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานกรรมการ บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวน 3 คน
 - 3.3 ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวน 3 คน
4. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหาร งานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 13 ประกอบกับมาตรา 25 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องดังต่อไปนี้

1. กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับพนักงานส่วนตำบล
2. กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับพนักงานส่วนตำบล

3. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

4. กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

5. กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล

การดำเนินการตามข้อ 1 ถึง ข้อ 5 ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

มาตรา 15 ประกอบกับมาตรา 25 การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

มาตรา 26 เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง เป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

1. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

2. ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงาน กิจการพิเศษ และอธิบดีกรมการปกครอง

3. ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน ซึ่งคัดเลือกจากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลจำนวน 3 คน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 3 คน

4. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 17 ประกอบกับมาตรา 26 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนพนักงานส่วนตำบล และผู้ทรงคุณวุฒิ
2. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานส่วนตำบล
3. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง
4. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
5. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย
7. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ
8. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์
9. กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
11. กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล
12. ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

มาตรา 30 เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ได้ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรียกโดยย่อว่า "ก.ถ." ประกอบด้วย

1. บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกจากการที่คณะกรรมการตาม ข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 4 เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนฝ่ายละ 3 คน และให้บุคคลทั้ง 9 คน ดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองโดยให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับคัดเลือก เป็นประธาน

2. คณะกรรมการโดยตำแหน่งจำนวน 6 คน ได้แก่ เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการ

พลเรือน เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมการปกครอง

3. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการด้านบริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการ หรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ

4. ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจำนวน 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจำนวน 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวน 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาจำนวน 1 คน

มาตรา 33 ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยย่อว่า ก.ถ. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมตลอดถึงการกำหนด โครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

2. กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

4. ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

5. ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตาม กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

7. ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น การกำหนดจากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว สามารถสรุปสาระสำคัญได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานบุคคล โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบจะต้องมีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเอง เพื่อทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล และมีองค์กรทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไป และแนวทางการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ด้วย โดยมีคณะกรรมการ 3 ระดับ ได้แก่

1. คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
2. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)
3. คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด (ก.จังหวัด)

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

อำเภอห้วยแถลง ได้ชื่อของลำห้วยเป็นชื่อของอำเภอ โดยมีต้นกำเนิดจากทางน้ำฝนไหลจากสันเขาอยู่ทางทิศตะวันตกของที่ตั้งอำเภอ มีลำห้วย 4 สาย คือ ลำห้วยสระมะค่า ลำห้วยเหวห้า ลำห้วยหะหยาย และลำห้วยกระเพรา ไหลมารวมกันระหว่าง บ้านโนนสำราญ หมู่ที่ 9 ตำบลเมืองพล-พลา ซึ่งสมัยโบราณเรียกว่า “ลำห้วยกระเพรา” ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น “ลำห้วยแถลง” คำว่า “แถลง” ต้นนิยฐานมาจากคำว่า “แผล” ซึ่งเป็นภาษาถิ่นอีสาน แปลว่า ลาดเอียง เช่น แผล+ขึ้น หมายถึง ลาดขึ้น แผล+ลง หมายถึง ลาดลง เป็นต้นเมื่อปี พ.ศ. 2493 ได้สร้างทางรถไฟสายอุบลราชธานี ผ่านตำบลหินลาด ตำบลจิว อำเภอพิมาย พลเมืองต่างถิ่น ได้เดินทางอพยพตั้งบ้านเรือนประกอบอาชีพ โดยอาศัยลำน้ำจากลำห้วยแถลงบริโภคและใช้สอย จึงได้ตั้งชื่อหมู่บ้านว่า “ห้วยแถลง” ขึ้นอยู่ในการปกครองของตำบลจิว อำเภอพิมาย โดยมีบริบทโดยสังเขปดังนี้ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2554 : ออนไลน์)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา มีจำนวน 10 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา. 2554: ไม่มีเลขหน้า) โดยที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาได้กำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดั่งรายละเอียดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลปรากฏดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	ขนาด
1	ห้วยแถลง	กลาง
2	ทับสวาย	กลาง
3	เมืองพลับพลา	กลาง
4	ห้วยตะเคียน	กลาง
5	หินลาด	กลาง
6	จิว	กลาง
7	กงรถ	เล็ก
8	ห้วยประดู่	กลาง
9	ตะโก	กลาง
10	ห้วยแคน	กลาง

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา, 2545 : 85)

- 1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2 กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้กำหนด อานาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด ดังนี้

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือ ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. กองคลัง หรือส่วนการคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับ เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะ ทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย ต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

3. กองช่าง หรือส่วนโยธา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำ ข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

4. ส่วนราชการอื่นๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้ง ตามประกาศนี้ ให้รับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีตำแหน่งและได้รับเงินเดือนจาก เงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ลูกจ้างประจำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งการบรรจุเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆที่ ทางหน่วยงานได้บรรจุแต่งตั้ง ซึ่งลักษณะงานจะเป็นการว่าจ้างแบบระยะยาว สามารถทำงานใน

ตำแหน่งใดๆ ได้จนกว่าจะปลดเกษียณ หรือถูกให้ออกในกรณีต่างๆ โดยได้รับค่าจ้างค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. พนักงานจ้าง หมายถึง ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งจะมี 3 ประเภท คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พนักงานจ้างทั่วไป โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง และได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา นอกจากการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยยังได้ทำการศึกษาจากผลงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการศึกษา ดังนี้

เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545 : 63-65) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย สรุปผลได้ ดังนี้

1. ด้านการศึกษาต่อ ข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการกรมวิชาการมีความต้องการพัฒนาตนเอง ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ต้องการให้สนับสนุน ข้าราชการได้มีโอกาสศึกษาต่อในและต่างประเทศโดยทุนอุดหนุนจากหน่วยงานที่สังกัด ต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นเท่าทันกับต้องการศึกษาต่อในสาขาที่จะเป็นประโยชน์กับหน้าที่ความรับผิดชอบในอนาคต ต้องการให้ส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยทุนอุดหนุนจากหน่วยงานภายนอก โดยใช้เวลาราชการเต็มเวลา ส่วนข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีความต้องการพัฒนา

ตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ต้องการศึกษาคือในระดับที่สูงกว่าปัจจุบันเพื่อนำวุฒิไปประกอบการเลื่อนตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับ

2. ด้านการฝึกอบรม ข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาคือ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ต้องการให้ ส่งเสริมข้าราชการ ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมเท่าเทียมกัน โดยการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น ส่วนข้าราชการกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการในหลักสูตรที่จะพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะการใช้ภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ เป็นต้น ต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เมื่อได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ ข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ต้องการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ ที่สำคัญๆ เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ต้องการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ต้องการหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการศึกษาคูงานในและต่างประเทศบางโอกาส ต้องการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ทางอินเทอร์เน็ต ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากหนังสือ กฤตกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน ต้องการพัฒนาตนเองโดยการทำวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือเรื่องที่สนใจ และต้องการสมัครเป็นสมาชิกชมรมหรือสมาคมทางด้านวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ที่มีการประกอบอาชีพตามลำดับ

พจนานุกรม (2546 : 46-47) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาในภาพรวม พบว่า ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาโดยรวมมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และกิจกรรมที่ข้าราชการมีความต้องการน้อยที่สุดคือ

ด้านนันทนาการอาจจะเป็นเพราะว่าในปัจจุบันเป็นโลกของยุคข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นในองค์กรสมัยใหม่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตากก็เช่นเดียวกัน ต่างทราบถึงความสำคัญในเรื่องนี้ จึงมีความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นอันดับแรก มากกว่าด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งเป็นงานที่ปฏิบัติประจำสามารถปฏิบัติได้อยู่แล้วสำหรับด้านนันทนาการมีความต้องการเป็นลำดับสุดท้าย อาจจะเป็นเพราะว่าการนันทนาการเป็นกิจกรรมที่เป็นการผ่อนคลายจากการทำงาน ซึ่งไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พิมดาว ศิริเพิ่มพูน (2546 : 54) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 3 โดยศึกษาจากความต้องการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหาร ด้านการสอบบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านมนุษยสัมพันธ์ และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 3 จำแนกตามตำแหน่งและประเภทการทำงาน ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 3 รวม 4 ด้าน โดยรวมพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 3 มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการสอบบัญชีเป็นลำดับที่ 1 รองลงมามีความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการบริหารเป็นลำดับสุดท้าย

อรัญญา บุญยงค์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรด้านการศึกษา : ศึกษากรณีของเทศบาลตำบลแหลมฉิม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉิม จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาการศึกษาต่อและความต้องการพัฒนาการเข้ารับการศึกษาเพิ่มมากที่สุด รองลงมาคือความต้องการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ความต้องการพัฒนาการศึกษาดูงานและฝึกงาน และความต้องการพัฒนาตนเองตามลำดับ

นัชกร ทองเกิด (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ผลการศึกษาพบว่า ระดับ

ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านทุกด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

จักรพงษ์ ไชยวงษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาโดยเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมาคือด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาต่อ

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ดระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบตามประเภทการทำงานพบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ

ภิญญาดา บูรณสมภพ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 3 ด้านคือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมและด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ตามตัวแปร พบว่า

บุคลากรที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงสุดของแต่ละกลุ่มตัวแปรคือ บุคลากรเพศหญิง บุคลากรที่มีอายุ 31 - 40 ปี บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี / สูงกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นคณะผู้บริหาร บุคลากรที่มีรายได้ 7,000 -15,000 บาท และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี

3. ปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรขาดทุนทรัพย์ส่วนตัวที่จะศึกษาค่าด้านการศึกษาอบรมส่วนใหญ่มุ่งเน้นด้านวิชาการแต่ไม่เน้นการนำไปปฏิบัติจริง ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม ขาดการวางแผนและไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

4. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการพัฒนาตนเองผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในทุกระดับ ทุกตำแหน่งอย่างค่องเนื่องและเท่าเทียมและควรสร้างความร่วมมือกับองค์กรบริหารส่วนตำบลอื่นในรูปแบบเครือข่าย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

รุ่งนภา แจ่มรุ่งเรือง (2550 :74) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง โดยศึกษาความต้องการ 4 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ด้านภาษาอังกฤษ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบุคลิกภาพ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยองมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนอีก 2 ด้าน คือ ด้านภาษาอังกฤษ และด้านบุคลิกภาพ บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยองมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเรียงตามลำดับ คือ ด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบุคลิกภาพ และด้านภาษาอังกฤษ เป็นลำดับสุดท้าย

จิตภา บุญโนนแต่ (2551 : 52) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง

2. ผลการเปรียบเทียบ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ตามตัวแปร พบว่า

บุคลากรที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงสุดของแต่ละกลุ่มตัวแปรคือ บุคลากรเพศหญิง บุคลากรที่มีอายุ 31 - 40 ปี บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี / สูงกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นคณะผู้บริหาร บุคลากรที่มีรายได้ 7,000 -15,000 บาท และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี

3. ปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรขาดทุนทรัพย์ส่วนตัวที่จะศึกษาต่อด้านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มุ่งเน้นด้านวิชาการแต่ไม่เน้นการนำไปปฏิบัติจริง ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม ขาดการวางแผนและไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

4. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการพัฒนาตนเองผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในทุกระดับ ทุกตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมและควรสร้างความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในรูปแบบเครือข่าย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

รุ่งนภา แจ่มรุ่งเรือง (2550 :74) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง โดยศึกษาความต้องการ 4 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ด้านภาษาอังกฤษ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบุคลิกภาพ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยองมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนอีก 2 ด้าน คือ ด้านภาษาอังกฤษ และด้านบุคลิกภาพ บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยองมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเรียงตามลำดับ คือ ด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบุคลิกภาพ และด้านภาษาอังกฤษ เป็นลำดับสุดท้าย

จิตภา บุญโนนแต่ (2551 : 52) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง

3 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” เรียงลำดับได้ดังนี้ 1. การพัฒนาตนเองด้านทักษะความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 2. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพ และ 3. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

นันทวัน ทองพิทักษ์ (2551 : 52) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ศึกษาความต้องการจำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม/ความชำนาญเฉพาะด้าน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการศึกษาคูงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสายสนับสนุน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อเป็นอันดับที่ 1 ด้านการฝึกอบรมเป็นอันดับที่ 2 ด้านการศึกษาคูงานเป็นอันดับที่ 3 ด้านเจตคติต่อการทำงานเป็นอันดับที่ 4 ด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นอันดับที่ 5 ด้านเทคโนโลยีอันดับที่ 6 และด้านสุขภาพร่างกายเป็นอันดับที่ 7

พิชิตา หมู่ผึ้ง (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานสายการเงินและบัญชีในสังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหง 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาคูงาน ผลการศึกษาพบว่าผู้ปฏิบัติงานสายการเงินและบัญชีมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมทุกด้าน และแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการลาการศึกษาต่อ รองลงมา คือด้านการศึกษาคูงาน และด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ

ศุวรีย์ ไชยวงศ์ (2552 : 117-118) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ให้บริการกับเด็กพิการในสถานสงเคราะห์เด็กพิการ สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แบ่งกลุ่มความต้องการออกเป็น 2 ด้านคือ ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ (Knowledge) ในการปฏิบัติงาน และความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านทักษะ (Skill) ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

ในประเด็นความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการใช้ภาษามือไทยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาเป็นความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุสำหรับเด็ก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ในประเด็นความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านทักษะ พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านทักษะการส่งเสริมพัฒนาการทางอารมณ์และการแก้ไขปัญหาด้านอารมณ์และพฤติกรรมของเด็ก มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาเป็นความต้องการพัฒนาทักษะการดูแลเด็กที่มีความต้องการพิเศษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะเห็นได้ว่าบุคลากรขององค์กรใดก็ย่อมมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีของบุคคล และนำความรู้ที่ได้มาใช้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ได้รับประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้รูปแบบและวิธีการในการพัฒนาอาจแตกต่างกันบ้างแต่จุดมุ่งหมายที่ต้องการนั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งการพัฒนาตนเองมีส่วนสำคัญต่อการดำรงชีพของบุคคลเป็นอย่างมาก หากเรารู้เท่าทันปัญหา มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ทำให้เราสามารถอาศัยอยู่บนโลกนี้ด้วยความสงบสุข สุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะเป็นความสุขที่แท้จริง